ref : 2014-T10
SU,TLS , le 07 octobre 2014

Plan de suppression d'emplois (PSE) à Airbus Group SAS

- Commission paritaire du suivi des reclassements

Merci pour ce moment !!

De la théorie ...

Cette commission (CPSR) est créée par le document unilatéral (livre I) de la direction dans le cadre de son plan de suppression d'emplois (PSE, démarré le 1er juillet) et non de sauvegarde de l'emploi puisque la direction en réduit le nombre… Cette CSPR, composée de 2 élus du CE, 1 représentant par organisation syndicale (OS) représentative (donc 4), 2 représentants de la direction, 2 représentants de l'antenne mobilité, 1 représentant du prestataire de reclassement et 1 représentant de la DIRECCTE (inspection du travail), doit se réunir au moins une fois par mois pour prendre connaissance de l'avancée du PSE. Si nécessaire, elle doit être réunie pour examiner et prendre position sur des dossiers posant problème.

… A la pratique

Voilà pour la théorie. Mais comme nous ne sommes pas dans le monde de Candide, un premier obstacle de grande importance est du fait de la direction : le « mode d'emploi » de la CPSR n'est pas livré dans le document unilatéral. Quels pouvoirs accorde-t-elle à cette CPSR pour les prises de positions sur les dossiers problématiques de salariés ? Vu la composition de la CPSR, qui peut donner un avis : uniquement l'ensemble des 2 élus et des 4 représentants des OS, ou bien l'ensemble des membres de la CPSR ? Et cet avis, est-il purement consultatif (pour, contre, abstention), comme il peut l'être en CE/CCE/CHSCT, ou bien est-il décisif ? Faut-il l'unanimité ou bien la majorité (absolue ou relative) des membres votants ? Faut-il le rendre sur le champ (sous réserve d'avoir des informations loyales) ou bien attendre d'en discuter avec le ou les salariés concernés pour statuer en son âme et conscience ? Voilà autant de questions auxquelles la direction doit répondre très rapidement. Sur un point au moins, la direction a fait une avancée. A la demande de la CGT et la CFDT après la première réunion du CPSR le 22 juillet, la direction a fourni des informations nominatives. Par contre les membres de cette CPSR sont tenus à la confidentialité des informations nominatives.

Partant de cela, il était à craindre que la charrue fût mise rapidement avant les bœufs. Ce fut fait le 22 septembre dernier. La deuxième réunion de la CPSR s'est tenue la veille du CCE avec un avis à rendre sur un dossier particulier. Difficile de donner un avis sans le mode d'emploi …

Le plus grandiose fut la réunion du 29 septembre convoquée la veille du week-end. Ce jour-là c'est aussi la réunion du comité d'établissement de Suresnes sur le site de Nantes. La seule solution pour tenir la réunion de la CPSR en fin d'après-midi est une audioconférence. Un membre du CCE dans le TGV à 250 km/h, un autre à Nantes, un représentant de la direction entre Nantes et Toulouse, … Voilà d'excellentes conditions pour examiner des dossiers et donner un avis sans avoir le mode d'emploi ! On se moquerait des représentants des salariés qu'on ne s'y prendrait pas autrement.

Etat des lieux du plan de suppression d'emplois (PSE)

L'état des lieux au 22 septembre fait apparaître 21 suppressions réalisées de postes (1 à l'établissement de Paris, 9 à celui de Suresnes, 11 à celui de Toulouse). Mobilité, départ en retraite, externalisation et départ selon DCAA (dispositif de cessation anticipée d'activité) caractérisent ces suppressions dont 16 ont été faites avant le 1er juillet. A la même date, 11 autres suppressions sont dans le tuyau et seront effectives à la date d'application (entre fin 2014 et fin 2016). 9 salariés sont concernés par le DCAA (7 à AGI, 2 à FAS). Enfin, 36 expressions de volontariat ont été faites par des salariés et 28 concernent le DCAA (8 à FAS, 7 à AGPS, 4 à AGLC, 3 à AGI, 3 à CF, 1 à AGRC, 1 à TIM, 1 à PSI). Toutes ces expressions sont en cours de traitement.

La direction prise au piège du DCAA

Le DCAA a la cote auprès des salariés puisqu'il totalise depuis le 1er juillet 39 demandes (dont 2 réalisées et 9 en passe de l'être). C'est un sujet qui va devenir brûlant dans les jours à venir car les demandes dépassent les prévisions de la direction, laquelle tablait sur un maximum de 35 dans son document unilatéral. D'ailleurs, il serait bien que la direction prenne un peu de recul et se demande pourquoi il y a tant de demandes pour le DCAA. A force de réorganisations uniquement justifiées par la hausse de la profitabilité, de transformation des conditions de travail par l'introduction en catimini du lean office, de management par objectifs individuels sans mettre les moyens adéquats , de hausses des charges de travail pour le personnel restant, la direction n'a-t-elle pas créé un sentiment de ras-le-bol et de rejet du sur-travail par ces salariés au point que ces derniers ne veulent plus attendre l'heure de la retraite ? A l'entendre, la direction a « vendu » son PSE à la DIRECCTE et aux salariés avec ce maximum de 35. Petit rappel, dans ses deux courriers, la DIRECCTE n'a jamais écrit qu'il ne fallait pas dépasser ce maximum … La direction s'auto-briderait-elle pour d'obscures raisons ?

Position de la CGT

Après en avoir débattu, la CGT prend acte de la création de cette commission décidée unilatéralement par la direction, décide d'y assister afin d'être tenue informée et de pouvoir restituer ce qui peut l'être aux salariés, mais ne prendra pas part aux votes.

La CGT a voté contre ce PSE en CCE, considérant que la situation économique de la société ne justifie aucune suppression d'emploi. Elle tire la logique de son vote en refusant de prendre part à des décisions élaborées unilatéralement par la direction. Elle ne souhaite pas être associée aux refus de reclassements qui pourraient être pris au motif que la direction a souhaité limiter le départ de salariés en DCAA, en le fixant arbitrairement à 35. **Pour la CGT, tous les salariés volontaires, éligibles au DCAA, doivent bénéficier des dispositions de cet accord (signé par la CGT d'ailleurs), la direction peut le décider aussi unilatéralement qu'elle a imposé ses limites à 35 DCAA.**

Lorsqu'il s'est agi de brûler 1/3 de la trésorerie EADS pour racheter les actions Lagardère, la direction a-t-elle pris avis auprès des représentants syndicaux ? Lorsque la direction décide de distribuer à tour de bras des stocks options (+87% pour 2013) et des dividendes (+25%), prend-elle avis auprès des représentants syndicaux ?

Tant que les salariés ne s'empareront pas des sujets qui les concernent, la direction se sentira les mains libres pour créer autant de commissions qu'elle veut pour décider à leur place et, si possible, avec le concours des représentants du personnel, c'est encore mieux !!! La CGT, 1er syndicat de France et 1er Syndicat de la Métallurgie, est un syndicat démocratique, à l'écoute de ses syndiqués, mais aussi de tous les salariés ; nos réunions sont ouvertes à qui veut venir apporter son point de vue et enrichir les débats.

Contacts : www.cgteadsfrance.fr
SURESNES: Eric ROBILLOT 06 72 47 77 47 EADSFRANCEUGICT-CGT@eads.net
TOULOUSE : Jean-Michel Labrousse 06 60 47 07 66 cgt.to.eadsfrance@eads.net